

УДК 374-057.34(477)

Н.С. КАЛАШНИК, к.пед.н., доцент кафедры социальной философии и управления

Государственное высшее учебное заведение «Запорожский национальный университет», Украина, г. Запорожье, ул. Жуковского, 66

докторант кафедры государственного управления и местного самоуправления

Днепропетровский региональный институт государственного управления

Национальной академии государственного управления при Президенте

Украины, Украина, г. Днепропетровск, ул. Гоголя, 29

Электронный адрес: kalashnykn@rambler.ru

САМООБРАЗОВАНИЕ ЧИНОВНИКОВ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЛЮДСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ (ОПЫТ УКРАИНЫ)

В статье рассматривается роль самообразования государственных служащих при исполнении ими своих профессиональных обязанностей. Раскрывается взаимосвязь категорий «самообразование служащих», «образование взрослых», «непрерывное образование служащих», «управление интеллектуальными ресурсами» в контексте государственного управления, а также их значение для формирования эффективной политики управления людскими ресурсами на государственной службе.

Ключевые слова: *самообразование государственных служащих; непрерывное образование; государственное управление*

Активное реформирование государственной службы, которое происходит сейчас в Украине, требует новых решений и подходов. Необходимо не только создать новые механизмы функционирования государственных институтов, но и наполнить их новым содержанием. Поскольку ни одна модель управления не реализуется сама собой – ее внедряют люди, такие специалисты должны быть профессионально и мировоззренчески

готовы к действиям по новым требованиям и в новых условиях. Обеспечение всех звеньев государственной власти квалифицированными работниками возможно лишь при условии комплексного реформирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих, а также качественной перестройки процесса организации деятельности государственных служащих с учетом требований непрерывного образования. А значит, требуется взвешенная государственная политика в сфере управления людскими ресурсами на государственной службе. Ведущая роль при этом отводится самообразованию государственных служащих как форме образования взрослых, что наиболее полно отвечает современным требованиям информационного общества.

Самообразование, как процесс и сфера деятельности, реализуется отдельными людьми; однако профессионализм коллектива складывается из профессионализма каждого работника, таким образом, направляющих, организующих и контролирующих мер требует и коллектив, и отдельный работник. В контексте профессиональной деятельности некоторые исследователи (Р. Оуэн,

П. Каптерев, А. Громцева, Е. Шуклина) говорят о самообразовании социальных (профессиональных) групп и массовом самообразовании в организации (в нашем случае – органе государственной власти или местного самоуправления) как условии его эффективной деятельности.

Отметим, что категория «самообразование государственных служащих» и вопросы управления этим процессом тесно связаны с проблематикой непрерывного образования должностных лиц, государственного управления знаниями и интеллектуальными ресурсами. Считаем целесообразным для полноценного рассмотрения вопросов самообразования государственных служащих как составляющей политики управления людскими ресурсами на государственной службе раскрыть взаимосвязь этих категорий.

Современное понимание самообразования как явления невозможно в разрыве с таким понятием, как «непрерывное образование» (если дословно перевести термин, который применяется в англоязычной научной литературе, «life-long education» – образование в течение жизни; с франкоязычных источников термин «formation continue» можно перевести как «длящееся или продолжающееся образование»). Непрерывное образование определяется как «неограниченное ни во времени относительно сроков обучения, ни в пространстве относительно места, ни относительно методов обучения, оно объединяет всю деятельность и ресурсы в области образования и направлено на достижение гармоничного развития потенциальных способностей личности и прогресса в преобразовании общества» [4]. Для того чтобы определить место самообразования в современной образовательной среде, необходимо охарактеризовать основные формы непрерывного образования:

- формальное образование или «институализированное образование» (дошкольное, среднее, высшее, постдипломное образование, в учебных заведениях, лицензированных государственной системой образования);
- неформальное образование или «неофициальное образование» (получение знаний любым путем, независимо от того, признаны и официально утверждены эти учебные программы или нет [1]);
- информальное образование (нецеленаправленное (неосознанное) обучение в процессе любого информационного или коммуникативного действия [6, с. 38]).

Опираясь на исследования ученых в сфере философии, педагогики, андрагогики, психологии, социологии, культурологии, государственного управления, целесообразно предложить авторское определение самообразования государственных служащих: это специфическим образом организованный, непрерывный процесс и результат целенаправленного освоения и приумножения государственными служащими социального опыта через самостоятельную деятельность и реализация его в практике (профессиональной деятельности) государственной службы.

Учитывая комплексность такого явления, как самообразование, а также множественность функций и задач государственной службы, полагаем, что классификация самообразования государственных служащих является многоуровневой и разнообразной. Во многом виды самообразования чиновников зависят от ресурсов и организационных условий ее осуществления. Так, с точки

зрения временной локализации самообразование может осуществляться или в рабочее, или в свободное время. При этом самообразование в рабочее время, как правило, связано с достижением определенных профессиональных, производственных целей, тогда как самообразование в свободное время может быть связано или с ними, или с решением проблем совсем другого характера (общегуманитарного, культурного и т.д.).

Временная характеристика самообразования также может различаться в зависимости от посвященного ей времени (длительная, не длительная), а также периодичности: постоянная, периодическая, случайная или ситуативная (время от времени по необходимости). С точки зрения пространственной локализации самообразование может осуществляться на рабочем месте, дома, в общественных учреждениях, предназначенных для этой деятельности (библиотеки, компьютерные классы, тренинговые помещения и т.п.) [10, с. 66]. Другая классификация – по критерию направленности самообразования. Выделяется сугубо профессиональное и общеразвивающее самообразование. Реализация такой классификации связана с достижением тех же, что и в первом случае, целей: производственно-профессиональных или общегуманитарных, культурных, гедонистических и т.д.

Учитывая формальную определенность деятельности государственных служащих, самообразование может быть регламентируемым ведомственными требованиями и не регламентируемым ими (обязательное и необязательное). В зависимости от наличия связи с учебным процессом выделяют два вида самообразования: автономное, которое не связано с учебным процессом, и дополнительное, которое опирается на него. Применительно к государственной службе можно также говорить об автономном самообразовании (которое не связано с исполнением прямых служебных обязанностей и не регламентируется) и дополнительном (обеспечивает повседневную профессиональную деятельность и в своем направлении опирается на ее нужды).

По содержанию самообразование государственных служащих может быть разделено на общеразвивающее, общепрофессиональное, профильно-ведомственное, должностное. К указанной классификации примыкает еще одна, критерием которой служат сферы самообразования. В этом случае самообразование может быть профессиональным, социокультурным, религиозным, нравственным, экономическим, правовым, психологическим, семейно-бытовым и др. Временная и пространственная локализация самообразования лишь задает условия и формы ее осуществления, главными же критериями являются содержательные и субъектные. Согласно характеру самообразовательной деятельности государственных служащих самообразование может быть опережающим, реактивным, стихийным. Относительно цели самообразования отдельного государственного служащего или профессиональной группы самообразование может иметь следующие виды:

- как самоцель – событие, деятельность, предмет или информация провоцируют и создают мотивы освоения знаний;
- попутное самообразование – в процессе целенаправленной деятельности (но не самообразования);

- целенаправленное самообразование, связано с тем, что служащий или профессиональная группа сами ставят себе самообразовательную цель в определенной сфере деятельности. Эта цель определяет дальнейшие шаги, поиск средств для реализации цели, самостоятельность в постановке задач и их решении, самооценку в определении результатов [10, с. 67].

Согласно тому, что именно будет формировать самообразование государственных служащих, оно может быть информационным/когнитивным, практическим/деятельностным и эмоционально-направленным. Информационное (когнитивное) самообразование предусматривает все виды переработки информации в знания, их обновление, систематизацию, заполнения пробелов и т.д., т.е. все виды обработки информации для создания и закрепления теоретического знания. Практическое (деятельностное) самообразование государственных служащих направлено на выработку умений и навыков, формирование определенных компетенций. Эмоционально-направленное самообразование государственных служащих формирует определенные качества, убеждения и отношение, а также отвечает за эмоциональное отношение к службе (положительное, нейтральное или отрицательное).

Исходя из функций самообразования государственных служащих можно выделить следующие его виды: адаптационное, воспитательное, интерактивное, информативное, коммуникативное, методологическое, мотивационное, образовательное, познавательное, профессионализационное, рефлексивное, развивающее, социализационное, статусно-утверждающее и стимулирующее. В зависимости от уровня управления самообразованием государственных служащих оно может быть: личностным или индивидуальным; локальным или подструктурным; организационным; ведомственным; отраслевым; государственного уровня.

Именно вид самообразования будет определять организационные структуры, необходимые ресурсы, обязанности и роли субъектов, средства осуществления управления самообразованием, т.е. все другие составляющие процесса управления самообразованием государственных служащих.

Образовательная среда государственных служащих будет развиваться по тем же законам, что и общая, поэтому указанные формы непрерывного образования являются актуальными также для непрерывного образования персонала государственной службы. Украинские ученые-управленцы понимают непрерывное образование государственных служащих как процесс и принцип формирования личности государственного служащего, предусматривающие создание таких систем образования, которые открыты для работников любого возраста и сопровождают их в течение всего срока их профессиональной деятельности, способствуют постоянному развитию, привлекают к непосредственному процессу овладения определенным уровнем систематизированных профессиональных знаний, умений, навыков, способов поведения (общение). Непрерывное образование государственных служащих предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку в условиях изменений, развития познавательных возможностей и стимулирования постоянного самообразования [2, т. 5, с. 161].

Как считает В. Олуйко, любое образование государственных служащих – это самообразование, оно лежит в основе профессионализации отдельных служащих и государственной службы в целом. Именно на самообразовании должно строиться целенаправленное образование кадров, т.е. переподготовка и повышение квалификации. Последние должны осуществляться на основе учета принципов образования взрослых: преимущество фактического материала над эмоциональной информацией; коррекция устаревшего опыта и личностных установок, которые препятствуют получению новых знаний; ситуативная доказательность (на жизненных примерах); использование накопленного в прошлом опыта, общечеловеческих принципов; развитие навыков к самообразованию, способности обобщать, синтезировать результаты практической деятельности; индивидуальный подход в зависимости от интеллекта и взрослого окружения [8, с. 6]. Как видим, такой подход предусматривает наличие институализированной структуры, которая создавала бы условия для непрерывного образования и самообразования государственных служащих; следовательно, возникает необходимость и в управлении ресурсами и процессами стимулирования и предоставления подобных образовательных услуг. Кроме того, В. Олуйко прослеживает непосредственную связь между категориями «самообразование», «непрерывное образование» и «образование взрослых».

В контексте самообразования государственных служащих категория «образование взрослых» (практика обучения и воспитания взрослых) имеет большое значение. Поскольку речь идет преимущественно о людях, которые пришли на государственную службу, как о сформировавшихся личностях с определенным образовательным уровнем и опытом, то и методы работы с ними должны быть соответствующими, отличными от присущих учебным заведениям. Образование взрослых – это целенаправленный процесс развития и воспитания личности путем реализации образовательных программ и услуг, осуществления образовательно-информационной деятельности в пределах и за пределами профессионально-технического, высшего и последипломного образования [7, с. 4]. Система образования взрослых в контексте непрерывного образования государственных служащих – это совокупность учреждений формального и неформального образования взрослых (обучение на рабочем месте, разнообразные курсы для получения новой специальности и удовлетворения познавательных, социальных потребностей), научных, научно-методических, методических учреждений, научно-производственных предприятий, информационных служб, других юридических и физических лиц, которые имеют право на предоставление образовательных услуг, а также государственных и местных органов управления и самоуправления. Целью деятельности системы образования взрослых является реализация права человека на образование в течение жизни; привлечение его к профессиональной и общественной жизни путем предоставления необходимых для этого образовательных услуг. В этом контексте самообразование рассматривается как форма осуществления образования взрослых.

У взрослых людей самообразование стимулируется в основном их профессионально-трудовой деятельностью. Самообразование государственных

служащих связано прежде всего с решением ими профессиональных задач. Однако связь профессионально-трудовой деятельности служащих с их самообразованием является двусторонней – в случае недостаточного использования потенциала самообразования страдает процесс профессиональной деятельности. Поэтому, по мнению специалистов, общество в целом и различные профессиональные группы в частности «обречены» на постепенную смену образовательных парадигм, перенос акцентов с образовательной деятельности на самообразовательную. Это возможно только в условиях существования демократических институтов и выполнения обществом правовых норм. Если этого нет, то тогда может иметь место простое прагматичное приспособление старой системы самообразования, где она призвана осуществлять узкую роль дополнительного средства обучения [3, с. 78-79]. Такое положение вещей не может обеспечить полного проявления потенциала самообразования в плане развития людских ресурсов.

Следовательно, одной из важнейших задач образования взрослых на сегодня, в том числе и государственных служащих, является усиление интеллектуального потенциала специалиста исходя из приоритета самоценности человека, способного к саморазвитию. Из этого следует, что самообразование для государственного служащего должно стать потребностью, которая защитит личность от интеллектуального и профессионального обнищания, станет осознанным процессом познавательной деятельности, совершенствования любых качеств и навыков должностных лиц независимо от сферы их деятельности.

Система профессионального обучения государственных служащих в Украине является трехкомпонентной и состоит из подготовки, переподготовки и повышения квалификации государственных служащих [9]. В контексте каждого из компонентов системы профессионального обучения государственных служащих самообразование играет различную роль и по-разному влияет на результативность и эффективность профессионального обучения.

Под подготовкой государственных служащих понимают получение образования образовательно-квалификационного уровня специалиста или магистра, а также обучение в аспирантуре, докторантуре, других учебных заведениях или научных учреждениях по специальностям, необходимым для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе и службе в органах местного самоуправления [9]. Исходя из определения становится понятно, что подготовка государственных служащих осуществляется в институализированном образовании. Самообразование в системе подготовки государственных служащих играет роль одного из видов обучения. На этом этапе самообразование является средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий.

Следующий компонент системы профессионального обучения государственных служащих – переподготовка. Под ней понимают получение специальности по направлению подготовки «Государственное управление» и по специальностям, необходимым для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе, на основе полученного прежде образовательно-квалификационного уровня и приобретенного практического

опыта [9]. Переподготовка государственных служащих проводится по дневной, вечерней, заочной и заочно-дистанционной формам обучения. Практическое применение института самообразования государственных служащих во время переподготовки шире, чем при подготовке. Это связано с несколькими факторами. Во-первых, вступают в силу все закономерности образования взрослых (к переподготовке привлекаются специалисты, которые уже имеют высшее образование, следовательно, им 22 года и более). Во-вторых, такие государственные служащие уже имеют определенный опыт образовательной и профессиональной деятельности.

Следующий компонент профессионального обучения государственных служащих – повышение квалификации. Он является крупнейшим и самым длительным по времени среди всех компонентов профессионального обучения. В Украине повышение квалификации государственных служащих определяется как обучение с целью обновления и приобретения умений, знаний, навыков и способности выполнять задачи и обязанности, необходимые для осуществления профессиональной деятельности на государственной службе и в органах местного самоуправления [9].

Именно в повышении квалификации самообразование государственных служащих реализуется более всего. Повышение квалификации государственных служащих в Украине является непрерывным процессом и может быть реализовано в таких видах, как:

- обучение согласно профессиональным программам повышения квалификации;
- постоянно действующие тематические семинары;
- специализированные краткосрочные учебные курсы;
- тематические краткосрочные семинары, в частности тренинги;
- стажировки в органах, на которые распространяется действие законов Украины «О государственной службе» и «О службе в органах местного самоуправления», а также за рубежом;
- самостоятельное обучение (самообразование), в частности ежегодный Всеукраинский конкурс «Лучший государственный служащий».

Очевидно, самообразование является отдельным видом системы повышения квалификации государственных служащих, но одновременно присутствует в каждом из других видов. Первые 4 из перечисленных видов повышения квалификации государственных служащих связаны с институционализированным образованием. Но они менее продолжительны, нежели переподготовка, и имеют узкое направление. На сегодня сеть учебных заведений повышения квалификации государственных служащих и должностных лиц местного самоуправления включает:

1) Национальную академию государственного управления при Президенте Украины и ее 4 региональных института (в Днепропетровске, Львове, Одессе, Харькове);

2) 23 центра переподготовки и повышения квалификации работников органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных предприятий, учреждений и организаций; 16 отраслевых заведений последиplomного образования, имеющих лицензию на повышение квалификации в области 1501 «Государственное управление»;

3) 22 высших учебных заведения, лицензированных по направлению повышения квалификации в области 1501 «Государственное управление».

Перечисленные учебные заведения предоставляют образовательные услуги по разнообразным тематикам, широчайший спектр тем для курсов, семинаров и тренингов предлагают высшие учебные заведения общей системы образования. Кроме большого перечня тем они предлагают такую услугу, как составление индивидуальной программы семинаров или тренингов для конкретной организации (Классический частный университет, Запорожский национальный университет, Ивано-Франковский национальный технический университет нефти и газа др.). Наиболее востребованы темы: «Сложные переговоры», «Психология профессионального коллектива и управление им», «Организация собственного труда на рабочем месте», «Методика научных исследований», «Основы информационно-аналитической деятельности», «Методология современного научного познания в области государственного управления» и др. На семинарах и тренингах по указанной тематике большое внимание уделяется вопросам самостоятельного развития служащих. Однако, к сожалению, сегодня в Украине в учебные программы еще не введены такие дисциплины, как «Организация самообразовательной деятельности» или «Методика осуществления самообразования», которые бы готовили будущих специалистов к активному самообразованию в их профессиональной деятельности.

Следующая важная категория в раскрытии значения самообразования государственных служащих как составляющей политики управления людскими ресурсами на государственной службе – «управление знаниями». В украинских научных разработках государственное управление знаниями рассматривается как система способов обеспечения эффективного использования имеющегося в обществе знания, его хранения, оценки, распределения, распространения, что культивирует свободный доступ к этим знаниям. Государственное управление знаниями становится одним из решающих факторов социально-экономического развития [2, т. 4, с. 176]. Одной из существенных характеристик самообразования является получение информации и переработка ее в знания, а в дальнейшем обновление, хранение, систематизация и заполнение пробелов в знаниях. Следовательно, свободный доступ к знаниям, прежде всего специфическим знаниям профессионального характера, является одним из ключевых условий успешного самообразования государственных служащих.

Государственное управление интеллектуальными ресурсами, как система средств и методов обеспечения условий устойчивого развития интеллектуальных составляющих жизнедеятельности общества, ориентировано на гармонизацию и опережающее развитие [2, т. 4, с. 177], по сути, является понятием, которое консолидирует в себе, кроме других, и понятие управления самообразованием государственных служащих. На государственном уровне происходит процесс циклического воспроизводства интеллектуальных ресурсов общества. Развитие государства сопровождается непрерывными процессами воспроизводства интеллектуальных ресурсов, приведения в соответствие интересов общества и интеллектуальных возможностей их удовлетворения. С точки зрения профессионализации государственной службы самообразование

государственных служащих в контексте развития и эффективного использования интеллектуальных ресурсов является ключевым направлением такого приведения в соответствие.

Ученые подчеркивают, что исключительно важным является осуществление на государственном уровне полного цикла воспроизводства интеллектуальных ресурсов. «Успешное» воспроизводство интеллектуальных ресурсов на личностном и организационном уровнях выступает основой эффективного воспроизводства интеллектуальных ресурсов на государственном уровне [2, т. 4, с. 178]. Следовательно, основой для государственного управления самообразованием станет должное его осуществление отдельным государственным служащим, самообразование профессиональных групп (профессионального коллектива подразделения, организации, ведомства, всей статусной группы государственных служащих). Соответственно уровням управления можно выделить уровни осуществления самообразования:

- личностный, или индивидуальный;
- локальный, или подструктурный (отделы, секторы и т.д.);
- организационный (организация, учреждение, предприятие);
- ведомственный;
- отраслевой;
- государственный.

Самообразование государственных служащих – не замкнутый одноразовый процесс. Это непрерывный динамический процесс, который проходит этапы формирования, практического применения и дальнейшего развития. В пределах одного цикла знания, добытые путем самообразования, не «изнашиваются», как любой другой ресурс кроме интеллектуального, а приумножаются и развиваются, дают толчок для нового цикла. Чем больше и качественнее государственный служащий или профессиональная группа занимаются самообразованием, тем интенсивнее и результативнее будет процесс их самообразования в будущем.

В контексте управленческих процессов самообразование государственных служащих тесно связано с государственным управлением людскими ресурсами, рассматривается как своеобразная философия, которая затрагивает управление людьми с целью наиболее эффективного использования их возможностей [2, т. 4, с. 180]. Для решения проблем самообразования государственных служащих государственное управление людскими ресурсами интересно с точки зрения организационных форм его осуществления. Система государственного управления людскими ресурсами высоко ценит потенциал каждого человека, обеспечивает возможности роста личности и развития общества в целом; самообразование государственных служащих выступает формой и путем такого роста. Управление людскими ресурсами осуществляется по следующим направлениям: создание условий для самореализации каждого человека; гарантированная возможность получения образования и медицинской помощи; мониторинг и гибкая система государственного заказа на подготовку и переподготовку специалистов с учетом современных потребностей и требований; финансирование программ, направленных на создание

новых рабочих мест; совершенствование работы служб занятости населения; разработка законодательной базы осуществления эффективной социальной политики [2, т. 4, с. 180].

Таким образом, государственное управление самообразованием государственных служащих как составляющая политики управления людскими ресурсами на государственной службе может осуществляться по таким направлениям, как:

- создание условий для самообразования каждому служащему и профессиональной группе / статусному сообществу;
- гарантированная возможность доступа к информационным ресурсам необходимой специфики и направленности;
- мониторинг и динамическая система государственного заказа (корректировка) актуальных направлений самообразования служащих с учетом современных потребностей;
- финансирование программ, направленных на осуществление самообразования;
- разработка законодательной базы (на общегосударственном, региональном, ведомственном, организационном, подструктурном уровнях);
- совершенствование работы служб по работе с персоналом по организации и внедрению новых методов самообразования служащих.

Из вышеизложенного следует, что самообразование государственных служащих является составляющей политики управления людскими ресурсами на государственной службе. Эта необходимость уже осознана наукой и практикой государственной службы в Украине, для чего в последние три года были приняты нормативно-правовые акты, которые составляют правовой базис развития самообразования государственных служащих [5, с. 188-193]. Однако сегодня вопросы по содержанию программ самообразования служащих разного уровня, их методическому обеспечению, своевременному и постоянному обновлению специальных информационных ресурсов, качественному выполнению на местах задекларированных требований к самообразованию служащих остаются открытыми.

Список литературы

1. *Всемирная декларация ООН о высшем образовании для XXI столетия: подходы и практические мероприятия* от 9 окт. 1998 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.lexed.ru/mpраво> (дата обращения: 12.06.2013).
2. *Енциклопедія державного управління*: у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентів України; наук.-ред. колегія: Ю.В. Ковбасюк (голова) та ін. Київ: НАДУ, 2011.
3. *Збровский Г.Е., Шуклина Е.А.* Самообразование как социологическая проблема // Социол. исследования. 1997. № 10. С. 78-87.
4. *Иванова Л.А.* История возникновения идеи непрерывного образования и современное состояние проблемы [Электронный ресурс]. URL: <http://www.oim.ru/reader.asp?nomer=490> (дата обращения: 25.08.2013).

5. *Калашиник Н.С.* Нормативно-правове регулювання самоосвіти державних службовців в законодавстві України // Держава та регіони: наук.-вироб. журн. Запоріжжя: Вид-ць КПУ. 2012. Вип.4(40). 227 с.
6. *Ключарев Г.А.* Самообразование и радикальная педагогика: возможен ли компромисс? // Инновации и образование: сб. материалов конф. Сер.: Symposium. СПб.: С.-Петербург. филос. о-во, 2003. Вып. 29. С. 322-324.
7. *Концепция* воспитательной работы в условиях функционирования системы непрерывного образования / Нар. укр. акад.; авт. сост. В.И. Астахова, Л.А. Белова. Харків: Изд-во НУА, 2004. 24 с.
8. *Олуйко В.М.* Професіоналізація кадрів як фактор державотворення // Унів. наук. зап.: наук. часопис Хмельн. ун-ту упр. та права. 2008. Вип. 3 (1). С. 5-8.
9. *Положення* про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування [Електронний ресурс]: затв. постановою Кабінету Міністрів України від 7 лип. 2010 р. № 564. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/564-2010-п> (дата обращения: 13.06.2013).
10. *Шуклина Е.А.* К новой парадигме образования XXI века: от образования к самообразованию // Социология образования. 2004. № 3(26). С. 63-67.